



EUROPÄISCHE KOMMISSION GD BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALES

Anpassungsfähigkeit, sozialer Dialog und soziale Rechte **Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

Luxemburg, 22.06.2001

EMPL D/6/JRB D(1) FJAH/TM/pg45597

0062267

Herrn Jörg HENSEL

(E-Mail: Sjhensel@aol.com)

Sehr geehrter Herr Hensel,

Sie haben unserem Referat einen Fragebogen zum Thema Mobbing zukommen lassen, den wir Ihnen anbei mit ausführlichen Antworten zurücksenden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass wir in den Antworten die Positionen der Ad-hoc-Gruppe „Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz“ des Beratenden Ausschusses für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz berücksichtigt haben.

Der mit Beschluss des Rates vom 27. Juni 1974 (74/325/EWG) eingesetzte Beratende Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist ein Dreiergremium, das die Aufgabe hat, die Kommission bei der Vorbereitung und Durchführung der Tätigkeiten auf den Gebieten Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterstützen und die Zusammenarbeit zwischen den einzelstaatlichen Behörden und den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zu erleichtern.

Die Kommission kam angesichts der Bedeutung und der Art des Themas „Gewalt am Arbeitsplatz“ zu der Auffassung, dass dieser Beratende Ausschuss, in dem Vertreter der Regierungen und der Sozialpartner - Arbeitgeber und Arbeitnehmer - aus der Europäischen Union vertreten sind, das angemessene Forum darstellt, um sie bei der Untersuchung dieser Problematik und der Erarbeitung eventueller Gemeinschaftsmaßnahmen zur Prävention von Gewalt zu unterstützen. Hierzu wurde im Beratenden Ausschuss eine Ad-hoc-Gruppe eingesetzt. Der Beratende Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat der oben genannten Ad-hoc-Gruppe „Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz“ das Mandat erteilt, eine Stellungnahme des Ausschusses zu eventuellen Gemeinschaftsinitiativen zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz auszuarbeiten. Die Gruppe hat beschlossen, alle Arten von Gewalt am Arbeitsplatz - einschließlich Mobbing - zu berücksichtigen. Da die Fragen in Ihrem Fragebogen mögliche Initiativen in diesem Bereich und die Anwendung der Gemeinschaftsvorschriften über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unter dem Gesichtspunkt der Gewaltprävention betreffen, erschien es der Kommission angemessen, den Fragebogen im Rahmen der Ad-hoc-Gruppe „Gewalt am Arbeitsplatz“ zu erörtern. Die Kommission wollte den Arbeiten dieser Ad-hoc-Gruppe nicht durch eine ausschließlich von den Kommissionsstellen verfasste Antwort vorgreifen, sondern hielt es für sinnvoll, die Arbeiten und Schlussfolgerungen dieser Gruppe zu berücksichtigen; schließlich wurde sie eigens dafür geschaffen, die Kommission bei möglichen bzw. notwendigen Initiativen im Bereich der Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz zu unterstützen. Außerdem betreffen einige der Fragen die Modalitäten der praktischen Durchführung in den Mitgliedstaaten und die tatsächliche Berücksichtigung der Thematik durch die verschiedenen Akteure (Arbeitgeber sowie für die

Kontrolle der Anwendung der nationalen Rechtsvorschriften zuständige Behörden). Die Zusammensetzung der Ad-hoc-Gruppe (Dreiergremium) gewährleistet, dass die Fragen von Personen erörtert werden, die die Lage in den Mitgliedstaaten auf Unternehmens- und Arbeitsplatzebene genau kennen.

Die Ad-hoc-Gruppe hat sich auf ihrer Sitzung am 8. Mai 2001 eingehend mit Ihrem Fragebogen befasst. Die Mitglieder der Gruppe haben unser Referat gebeten, den Autoren der Fragen ihre Anerkennung auszurichten: Aus dem Fragebogen gehe eindeutig große Sachkenntnis auf dem Gebiet der Mobbing-Problematik und ihrer Begleiterscheinungen hervor. Auf ihrer Sitzung stellte die Ad-hoc-Gruppe einstimmig fest, dass die Kommissionsstellen ihr den Fragebogen zu Recht vorgelegt haben, schließlich sei Mobbing ein ausgesprochen wichtiges Thema, und die Erörterung des Fragebogens in der Gruppe ermögliche eine umfassendere und fundiertere Beantwortung.

Ich versichere Ihnen, dass die Gruppenmitglieder mit ihren Diskussionsbeiträgen und Meinungen zur Mobbing-Problematik maßgeblich zur Beantwortung des beigefügten Fragebogens beigetragen haben.

Die Antworten enthalten zudem nähere Angaben zum Zeitplan für die Aktivitäten des Beratenden Ausschusses auf dem Gebiet „Gewalt am Arbeitsplatz“ sowie Informationen zu weiteren laufenden Gemeinschaftsinitiativen in diesem Bereich.

Mit freundlichen Grüßen

(gezeichnet)

J. R. BIOSCA DE SAGASTUY

Referatsleiter

ANLAGE: ANTWORTEN UND ANMERKUNGEN ZUM FRAGEBOGEN

Frage 1:

Ist Mobbing am Arbeitsplatz eine Gefährdungseinflussgröße, die vom Artikel 6 Abs. 3 Buchstabe a Satz 1 der Richtlinie 89/391/EWG bzw. vom § 5 des Arbeitsschutzgesetzes der Bundesrepublik Deutschland erfasst wird?

Antwort: Artikel 6 Absatz 3 Buchstabe a der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG sieht Folgendes vor: „[...] der Arbeitgeber [hat] je nach Art der Tätigkeiten des Unternehmens bzw. Betriebs folgende Verpflichtungen: a) Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, unter anderem [...] bei der Gestaltung der Arbeitsplätze.“ Die Kommissionsstellen (GD Beschäftigung und Soziales) und die Ad-hoc-Gruppe sind der Auffassung, dass auch psychosoziale Risiken wie das Mobbing zu den Gefahren zählen, die die Arbeitgeber gemäß Artikel 6 der Rahmenrichtlinie beurteilen müssen. Würde man die Bestimmungen der Rahmenrichtlinie nicht so offen und allgemein auslegen, so würde die vom Gesetzgeber angestrebte Wirksamkeit im Hinblick auf sämtliche Aspekte des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz nicht erreicht.

Frage 2:

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es unterschiedliche Definitionen von Mobbing. So wird beispielsweise unter Mobbing am Arbeitsplatz *eine konfliktbelastete Kommunikation unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren anderen Personen systematisch und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes direkt oder indirekt angegriffen wird.*

Ist diese Definition von „Mobbing am Arbeitsplatz“ aus der Sicht der Kommission zutreffend?

Antwort: Offensichtlich gibt es keine allgemein gültige, „perfekte“ Definition des Phänomens Mobbing. Im geltenden Gemeinschaftsrecht wird Mobbing nicht definiert. Die Kommissionsstellen (GD Beschäftigung und Soziales) sind jedoch der Ansicht, dass die angegebene Definition Elemente enthält, die die Situation sehr realistisch und anschaulich wiedergeben. Die Ad-hoc-Gruppe wird ebenfalls eine Definition von Mobbing vorschlagen und untersucht derzeit verschiedene Alternativen.

Die Definition der Ad-hoc-Gruppe wird verfügbar sein, sobald diese ihre Arbeit abgeschlossen hat.

Frage 3:

Ist diese Definition aus der Sicht der Kommission änderungsbedürftig?

Antwort: Solange der Beratende Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz noch keine Stellungnahme zum Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“ abgegeben hat (für November 2001 vorgesehen), können die Kommissionsstellen diese Frage noch nicht abschließend beantworten (vgl. Antwort auf Frage 2). Dennoch - und vorbehaltlich ihrer endgültigen Stellungnahme - vertreten die Kommissionsstellen zum heutigen Zeitpunkt die Auffassung, dass die Aussagen in der vorgelegten Definition die geforderte Klarheit und Genauigkeit aufweisen.

Frage 4:

Welche Voraussetzungen für eine Handlungspflicht des Arbeitgebers zur Prävention von Mobbing - und der damit möglicherweise in Zusammenhang stehenden Handlungen, wie z. B. sexuelle Belästigungen und Diskriminierung am Arbeitsplatz müssen auf Grundlage der Richtlinie 89/391/EWG bzw. des Arbeitsschutzgesetzes der Bundesrepublik Deutschland erfüllt sein ?

Antwort: Entsprechend der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG ist der Arbeitgeber immer dann gehalten, Maßnahmen zur Verhütung von Mobbing am Arbeitsplatz zu ergreifen, wenn die durchgeführte Gefahrenbeurteilung ergeben hat, dass ein Mobbing-Risiko besteht, das Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen könnte. Es handelt sich also um eine Verpflichtung, die ausdrücklich auf die Verhütung von Gefahren abzielt, die sich auf die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer auswirken könnten.

Frage 5

„Müssen“ Fälle von Mobbing im Unternehmen erst aufgetreten sein, so dass die Handlungspflicht des Arbeitgebers zur Prävention von Mobbing begründet ist.

Antwort: Nicht unbedingt. Wenn die Gefahrenbeurteilung (vgl. Antwort auf Frage 4) ergeben hat, dass ein Mobbing-Risiko besteht, das Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen könnte, wäre es unlogisch, mit geeigneten Präventionsmaßnahmen erst bis zum Auftreten des Problems zu warten. Die Prävention muss immer Vorrang haben.

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass das Auftreten eines Mobbing-Falles nicht notwendigerweise impliziert, dass die Arbeitsbedingungen nicht dem Gemeinschaftsrecht auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz entsprechen. Ein erkannter Mobbing-Fall kann jedoch Vorbote für eine beginnende Verschlechterung der Situation sein, so dass es in Abhängigkeit von der konkreten Situation angeraten sein könnte, geeignete Analyse- und Präventionsmaßnahmen zu ergreifen.

Auf Unternehmensebene muss also in einer Weise reagiert werden, die auf die Besonderheiten des jeweiligen Falles abgestimmt ist. Kurz gesagt: Die Analyse des konkreten Falles spielt in solchen Situationen eine wichtige Rolle.

Frage 6

Ist im Falle der Bejahung der Frage 5 die dort genannte Prämisse mit der Zielsetzung der Richtlinie 89/391/EWG bzw. des Arbeitsschutzgesetzes vereinbar?

Antwort: entfällt

Frage 7:

Welche Mindestanforderungen hinsichtlich der Maßnahmen des Arbeitsschutzes betreffend Mobbing am Arbeitsplatz sind zur Erfüllung der Pflichten, die sich aus der Richtlinie 89/391/EWG ergeben erforderlich.

Antwort: In der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG sind keine „Mindestanforderungen“ für die verschiedenen Gefährdungen angegeben. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass Artikel 6 nicht nur die oben angesprochene allgemeine Verpflichtung des Arbeitgebers beinhaltet. So sieht Absatz 2 beispielsweise Folgendes vor: „Der Arbeitgeber setzt die Maßnahmen nach Absatz 1 [...] ausgehend von folgenden allgemeinen Grundsätzen der Gefahrenverhütung um: [...] g) Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz“.

Daraus ist Folgendes zu entnehmen: Gegenstand der konkreten Analyse- und Präventionsmaßnahmen müssen notwendigerweise auch die psychosozialen Risikofaktoren sein, die die Arbeitsatmosphäre so beeinflussen können, dass Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gefährdet werden könnten.

Frage 8

Hat die Kommission Erkenntnisse oder Anhaltspunkte, welche die offensichtlich mangelhafte Überwachung durch die Arbeitsschutzbehörden betreffend *Mobbing am Arbeitsplatz* bestätigen - beispielsweise resultierend aus Angaben zur Erfüllung von Unterrichtungspflichten aus Rechtsakten der Europäischen Gemeinschaft?

Antwort: Derzeit liegen den Kommissionsdienststellen keine eindeutigen Anhaltspunkte dafür vor, dass die nationalen Arbeitsschutzbehörden die Mobbing-Problematik offenkundig unzureichend überwachen.

Darüber hinaus ist bei den maßgeblichen Akteuren der Arbeitswelt - Arbeitgeber, Arbeitnehmer und zuständige nationale Behörden - ein fortschreitender Sensibilisierungsprozess im Hinblick auf die Mobbing-Problematik festzustellen.

Frage 9

Sollte der unter den Vorbemerkungen zu Frage 8 angeführte Sachverhalt zutreffend sein, ergibt sich folgende Frage:

Ist die Kommission der Auffassung, dass ein Verstoß gegen das Gemeinschaftsrecht vorliegt?

Wenn Ja, was gedenkt die Kommission hiergegen zu tun?

Antwort: Die Kommissionsstellen verfügen über keinerlei objektive Informationen, die den Schluss zuließen, dass die nationalen Überwachungsbehörden ihre Kontroll- und Überwachungsfunktion auf dem Gebiet des Mobbing nicht ordnungsgemäß ausüben.

Frage 10

Gibt es „Außenstellen“ der Europäischen Kommission in den Mitgliedsstaaten, die die Umsetzung der Pflichten, die sich aus den für den Arbeits- und

Gesundheitsschutz zugrundeliegenden Rechtsvorschriften der EU ergeben, überwachen ?

Antwort: Das Gemeinschaftsrecht im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz muss genau und innerhalb der festgelegten Fristen in nationales Recht umgesetzt werden. Außerdem ist es in allen Mitgliedstaaten wirksam und einheitlich anzuwenden.

Deshalb - und trotz der Tatsache, dass die Anwendung des Gemeinschaftsrechts auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz grundsätzlich in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt - hat die Kommission Maßnahmen ergriffen, um auch ihrerseits dazu beizutragen, dass die richtige und wirksame Anwendung der Gemeinschaftsrichtlinien gewährleistet ist: Mit einem Beschluss hat sie den Ausschuss Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter eingesetzt, der eine enge Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und der Kommission gewährleistet. Der Ausschuss fördert auf diese Weise die wirksame und einheitliche Anwendung des Gemeinschaftsrechts auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit und ermöglicht eine gründliche Analyse der Probleme, die in der Praxis bei der Überwachung der Anwendung des Gemeinschaftsrechts auftreten. Nach Einschätzung der Kommissionsstellen befasst sich der Ausschuss besonders intensiv mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz und ihrer Verhütung, Kontrolle und Überwachung.

Frage 11

Gibt es Förderprogramme oder Aktionsprogramme der EU, insbesondere im Hinblick auf Prävention von Mobbing in der Arbeitswelt ?

Antwort: Derzeit gibt es noch keine speziellen gemeinschaftlichen Förder- oder Aktionsprogramme zur Prävention von Mobbing.

Angesichts der großen Bedeutung und der Art des Themas „Gewalt am Arbeitsplatz“ hat die Kommission den Beratenden Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, dem Vertreter der Regierungen und der Sozialpartner - Arbeitgeber und Arbeitnehmer - aus der Europäischen Union angehören, ersucht, eine Stellungnahme zur Prävention von Gewalt im Arbeitsleben abzugeben und sie bei der Analyse dieser Problematik und der Vorbereitung eventueller Gemeinschaftsmaßnahmen zu unterstützen. Hierzu hat der Beratende Ausschuss eine Ad-hoc-Gruppe eingesetzt.

Der Beratende Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat der genannten Ad-hoc-Gruppe „Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz“ das Mandat erteilt, eine Stellungnahme des Ausschusses zu eventuellen Gemeinschaftsinitiativen zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz auszuarbeiten.

Die Gruppe soll ihre Arbeit im September 2001 abschließen; der Beratende Ausschuss wird seine Stellungnahme voraussichtlich auf seiner Plenarsitzung im November 2001 annehmen. Auf Grundlage dieser Stellungnahme wird die Kommission einen Standpunkt zu möglichen Gemeinschaftsinitiativen zur Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz verabschieden.

Darüber hinaus arbeitet derzeit auch der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments an einem Arbeitspapier zur Mobbing-Problematik. Auf Veranlassung dieses Ausschusses bereitet zudem der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit des Europäischen Parlaments eine Stellungnahme zum Mobbing am Arbeitsplatz vor.

Frage 12

Liegen der Kommission inzwischen Berichte vor, für die sie eine Bewertung im Vergleich zu den europäischen Zielsetzungen vorgenommen hat?

Antwort: Die Kommissionsstellen (GD Beschäftigung und Soziales) analysieren derzeit die Berichte über die Durchführung der Bestimmungen, die die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 18 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG vorgelegt haben. Auf Grundlage dieser Berichte informiert die Kommission das Europäische Parlament, den Rat, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Beratenden Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Eine Vorabanalyse der Berichte hat allerdings ergeben, dass die Mitgliedstaaten darin nicht auf das Thema „Mobbing“ eingehen.

Frage 13

Kann aufgrund der bei der Kommission eingegangenen Berichte der Stand der praktischen Anwendung der nationalen Bestimmungen in den Öffentlichen Diensten im Vergleich zu wirtschaftlichen Unternehmen eingeschätzt werden?

Antwort: Siehe Antwort auf Frage 12.

Frage 14

Hat die Kommission aufgrund ihrer Bewertung der Berichte besondere Vorschläge an das Europäische Parlament, den Rat, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Beratenden Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene oder Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gerichtet?

Antwort: Siehe Antwort auf Frage 12.

Frage 15

Haben in den Berichten die Sozialpartner Kritik an der Umsetzung oder der geübten Praxis formuliert?

Antwort: Siehe Antwort auf Frage 12. Unabhängig von den Schlussfolgerungen, die die Kommission aus den Berichten ziehen wird, die die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 18 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG vorgelegt haben, lässt sich jedoch feststellen, dass das Interesse der Sozialpartner an psychosozialen Risiken und insbesondere am Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“ immer weiter wächst - so wurde die Problematik beispielsweise kürzlich von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao (Spanien) aufgegriffen, deren Verwaltungsrat ebenfalls ein Dreiergremium ist.

Frage 16

Hat die Kommission Erkenntnisse darüber, welche Ausmaße mit welchen Auswirkungen (z. B. Opferzahlen, Suizide, wirtschaftliche Kosten) Mobbing in der Arbeitswelt in den Mitgliedsstaaten, insbesondere in der Bundesrepublik Deutschland bereits angenommen hat?

Antwort: Die im Dezember von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen veröffentlichte dritte europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen hat ergeben, dass 8 % der befragten Arbeitnehmer angaben, sie seien in den vergangenen 12 Monaten Opfer von Mobbing gewesen. Zum Vergleich: 4 % erklärten, ihnen sei körperliche Gewalt angetan worden, und 2 % sagten, sie seien am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden. Im Rahmen der Erhebung wurden in den Mitgliedstaaten insgesamt 21 500 Arbeitnehmer befragt.

Weitere Informationen auf der Website der Stiftung:

<http://www.eurofound.ie/>

Frage 17

Gibt es Erfahrungen oder auch Konzepte zur Bekämpfung von Mobbing aus anderen Mitgliedsstaaten der EU ?

Antwort: Die Ad-hoc-Gruppe „Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz“ untersucht derzeit eine einschlägige schwedische Rechtsvorschrift (Titel der englischen Übersetzung: „Victimization at work“; veröffentlicht im „Statute Book of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health; Ordinance AFS 1993:17; adopted 21st September 1993“). Diese schwedische Verordnung enthält Bestimmungen zur Bekämpfung von „victimization“ am Arbeitsplatz sowie allgemeine Empfehlungen zur Umsetzung dieser Bestimmungen.

Frage 18

Ist die Kommission der Ansicht, dass die Richtlinie 89/391/EWG als einziges Rechtsinstrument der EU geeignet ist, psychischer und physischer Gewalt in der Arbeitswelt ausreichend und wirksam zu begegnen ?

Wenn Nein, hält es die Kommission für sinnvoll, z. B. die im Königreich Schweden gültige Regelung zur Prävention Psychischer Gewalt auch in den übrigen Mitgliedsstaaten der EU umzusetzen ?

Antwort: Die Kommissionsstellen (GD Beschäftigung und Soziales) sind der Auffassung, dass die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG eine gute Rechtsgrundlage für die Verbesserung von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie für die Verhütung von Gefahren ist, die in der Arbeitswelt auftreten - einschließlich psychosozialer Gefahren wie Mobbing.

Bei der Analyse der Frage, ob auf Gemeinschaftsebene neue Rechtsvorschriften zur Verhütung jeglicher Art von Gewalt am Arbeitsplatz erforderlich sind, will die Kommission unter anderem die Stellungnahme berücksichtigen, die der Beratende Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Kürze verabschiedet wird.

Ferner wird die Kommission prüfen, ob eventuell auch andere Initiativen auf Gemeinschaftsebene in Frage kommen, beispielsweise eine Empfehlung oder Leitfäden für bewährte Verfahren zur Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz.

Die Kommissionsstellen (GD Beschäftigung und Soziales) sind darüber hinaus der Ansicht, dass Maßnahmen zur Verhütung jeglicher Art von Gewalt im Arbeitsleben eingebettet werden müssen in einen Rahmen, der die Bekämpfung der verschiedenen Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz zum Ziel hat, sowie in ein umfassendes Konzept für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Zur Frage nach der möglichen Umsetzung der schwedischen Verordnung „in den übrigen Mitgliedstaaten der Union“ ist Folgendes anzumerken: Die Kommissionsstellen (GD Beschäftigung und Soziales) sowie die Ad-hoc-Gruppe sind zum heutigen Zeitpunkt der Ansicht, dass die Verordnung positive Elemente im Hinblick auf die Mobbing-Prävention aufweist. Dies heißt jedoch nicht unbedingt, dass die Übernahme der darin enthaltenen Prinzipien in den anderen Mitgliedstaaten oder gegebenenfalls in einem neuen gemeinschaftlichen Rechtsakt befürwortet wird.

Frage 19

Beabsichtigt die Kommission die Erhebung einer Feststellungsklage vor dem Europäischen Gerichtshof mit dem Ziel, Klärung über die Verpflichtung der Mitgliedsstaaten zur Prävention von Mobbing am Arbeitsplatz aufgrund der Richtlinie 89/391/EWG herbeizuführen?

Antwort: Nein. Die Kommission hält es weder für notwendig noch für gerechtfertigt, Klage zu erheben.

Frage 20

Sind nach dem Kenntnisstand der Kommission Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof oder vor den nationalen Gerichten der Mitgliedstaaten zum Thema Mobbing anhängig oder sind Entscheidungen bekannt, die mehr Rechtssicherheit im Hinblick der Umsetzung der Richtlinie 89/391/EWG hierzu geben können?

Antwort: Nach dem Kenntnisstand der Kommission sind keine Verfahren zur Mobbing-Problematik vor dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften anhängig. Zu Verfahren vor den nationalen Gerichten der Mitgliedstaaten kann die Kommission keine Auskunft geben, da ihr entsprechende Informationen nicht zur Verfügung stehen.

Frage 21

Gibt es Mitgliedstaaten, die bei gutachterlich bestätigtem Ursachenzusammenhang zwischen Berufstätigkeit und Erkrankung diese Erkrankung in der gesetzlichen unfallversicherungsrechtlichen Praxis zumindest so "wie" eine Berufskrankheit entschädigen?

Antwort: Die Rechtsvorschriften einiger Mitgliedstaaten sehen vor, dass eine Krankheit als Berufskrankheit anerkannt werden kann und eine entsprechende Entschädigung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der ausgeübten Tätigkeit und seiner Krankheit besteht - selbst wenn diese Krankheit nicht auf der nationalen Liste der anerkannten Berufskrankheiten steht. Solche „gemischten Systeme“ gibt es unter anderem in Dänemark, Deutschland, Irland und Luxemburg, wobei sich die konkreten Bedingungen unterscheiden.

Vorbemerkung zu Frage 22

Die Empfehlung der Kommission vom 20.7.1966 (66/462/EWG) bekräftigt:

„7. Es gibt also nach wie vor Bestimmungen dieser Art, die infolge ihrer strikten Rechtsverbindlichkeit für den Versicherten einen rechtlichen Nachteil bedeuten: ... wird jedoch den Versicherten das Recht, im Fall des Nichtvorliegens der Voraussetzungen oder eines Teiles derselben seinerseits den Beweis für den Ursachenzusammenhang zu erbringen, versagt.“

In den Empfehlungen heißt es:

„Falls ernste Zweifel über den ursächlichen Zusammenhang zwischen der Berufstätigkeit und der Erkrankung bestehen, soll sich die Feststellung im wesentlichen auf das Gutachten eines Spezialfacharztes ... stützen.“

Frage 22

Hat die Kommission die Entwicklung der nationalen Rechtsvorschriften für die vergangenen Jahrzehnte dokumentiert und im Vergleich zu ihren Vorstellungen bewertet?

Antwort: Die Europäische Kommission hat die Entwicklung der nationalen Rechtsvorschriften in Bezug auf den ursächlichen Zusammenhang zwischen Berufstätigkeit und Erkrankungen im Laufe der letzten Jahrzehnte nicht systematisch bewertet. Allerdings haben sich Vertreter der EU-Mitgliedstaaten aktiv an den Vorarbeiten zur Aufstellung der Empfehlung der Kommission vom 22. Mai 1990 betreffend die Annahme einer Europäischen Liste der Berufskrankheiten (90/326/EWG) beteiligt.

• Frage 23

Sieht die Kommission aufgrund einer mangelnden Umsetzung eine Notwendigkeit zu stärkerer Normierung durch europarechtliche Bestimmungen

Antwort: Siehe Antworten auf die Fragen 12, 13 und 14. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass in bestimmten Fällen nicht die unzureichende Umsetzung des Gemeinschaftsrechts das Problem ist, sondern dessen wirksame und einheitliche Anwendung.

Vorbemerkung zu Frage 24

Die „Empfehlung der Kommission vom 22. Mai 1990 betreffend die Annahme einer Europäischen Liste der Berufskrankheiten“ (Amtsblatt L 160 vom 26.6.1990, S. 39-48) lautet:

„Die Kommission empfiehlt den Mitgliedstaaten gemäß den Bestimmungen des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere gemäß Artikel 155, unbeschadet günstigerer einzelstaatlicher Rechts- oder Verwaltungsvorschriften,

1. die Europäische Liste in Anhang I möglichst unverzüglich in ihre Rechts- oder Verwaltungsvorschriften über die Erkrankungen, deren berufliche Verursachung auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse anerkannt wird und die zur Entschädigung berechtigen und Präventivmaßnahmen erforderlich machen, zu übernehmen;

2. sich zu bemühen, zugunsten von Arbeitnehmern, die an einer Krankheit leiden, die nicht in Anhang I aufgeführt ist, deren berufliche Verursachung und Berufsbezogenheit jedoch nachgewiesen werden können, einen Anspruch auf Entschädigung wie im Fall der Berufskrankheiten in ihre Rechts- oder

Verwaltungsvorschriften aufzunehmen, insbesondere, wenn die betreffende Erkrankung in Anhang II genannt ist“.

Frage 24

Sieht die Kommission aufgrund mangelnder nationaler Umsetzungen eine Notwendigkeit zu weiteren Maßnahmen ihrerseits?

Antwort: Mit Unterstützung der Vertreter der Mitgliedstaaten sowie des Beratenden Ausschusses für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bereiten die Kommissionsstellen derzeit die Aktualisierung der Empfehlung der Kommission vom 22. Mai 1990 betreffend die Annahme einer Europäischen Liste der Berufskrankheiten vor, um darin die Erkenntnisse zu berücksichtigen, die sich seit der Annahme der Empfehlung durch den technischen und wissenschaftlichen Fortschritt ergeben haben.

Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Empfehlung für die Mitgliedstaaten nicht bindend ist. Man sollte also nicht von ihrer „Umsetzung“ sprechen, sondern vielmehr vom Grad ihrer Anwendung durch die Mitgliedstaaten, der in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten unweigerlich unterschiedlich ist.

Frage 25

Hat die Kommission Erkenntnisse darüber, inwieweit und in welchen Fällen nationale Gerichte einzelstaatliche Rechtsvorschriften im Sinne der Empfehlungen der Kommission ausgelegt haben?

Antwort: Den Kommissionsstellen liegen hierzu keine Informationen vor.

Frage 26

Hat die Kommission dokumentiert, inwieweit beim Europäischen Gerichtshof individuelle Klagen wegen mangelnder Umsetzung der Empfehlungen der Kommission eingereicht wurden?

Antwort: Siehe Antwort auf Frage 24.

Frage 27

Kann und würde die Kommission die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen dazu anregen, den arbeitsorganisatorischen und arbeitspsychologischen Erkenntnisstand zum Phänomen Mobbing darzustellen?

Antwort: Die Kommissionsstellen werten sämtliche Informationen, Studien und Forschungsarbeiten aus, die die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen veröffentlicht. Die Kommission schließt es nicht aus, dass sie - abhängig von der Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zum Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“ - bei der genannten Stiftung und/oder gegebenenfalls bei der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eingehendere Studien zur Mobbing-Problematik unter dem Aspekt der Arbeitsorganisation und der Arbeitspsychologie anfordern wird.

Frage 28

Kann und würde die Kommission die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen dazu anregen, dabei insbesondere herauszustellen, ob und welche Organisationsformen von Arbeit Mobbing begünstigen?

Antwort: Entsprechend der Antwort auf die vorherige Frage und aus denselben Erwägungen schließt es die Kommission es nicht aus, dass sie die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und/oder gegebenenfalls die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dazu auffordern wird, zu untersuchen, ob bestimmte Formen der Arbeitsorganisation dem Mobbing Vorschub leisten und um welche Formen es sich dabei handelt.